

NOTIZIARIO N. 6 - 12 FEBBRAIO 2021

AFFARI GENERALI

- ◆ SIAE – differimento termini rinnovo abbonamento: proroga al 30/04/2021. pag. 3

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ MUD2021, riferito ai rifiuti gestiti nel 2020. pag. 4

FISCALE

- ◆ Veicoli aziendali concessi gratuitamente in uso promiscuo al personale dipendente: impossibile beneficiare della detraibilità integrale dell'iva. pag. 5
- ◆ La “lotteria degli scontrini”. pag. 9

FORMAZIONE

sviluppo pmi

- ◆  Innovazione sociale ed economia circolare nelle aziende dei settori moda, alimentare, metalmeccanica. pag. 14

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ «Gestione separata» INPS: aliquote contributive dell'anno 2021. pag. 19
- ◆ Nuove indicazioni INPS sui requisiti richiesti per la classificazione delle imprese facenti parte di gruppi industriali. pag. 23
- ◆ Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale e ipotesi di revoca del licenziamento: istruzioni INPS sugli aspetti contributivi. pag. 25
- ◆ Lavoro intermittente: campo di applicazione e ruolo della contrattazione collettiva. pag. 30
- ◆ Esonero (condizionato e non ancora efficace) dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro non richiedenti gli ammortizzatori sociali Covid-19 previsti dal d.l. 28/10/2020, n. 137: prime indicazioni INPS. pag. 34

SIAE – DIFFERIMENTO TERMINI RINNOVO ABBONAMENTO: PROROGA AL 30/04/2021

Segnaliamo alle aziende interessate che, in considerazione delle misure eccezionali nuovamente adottate dal Governo per fronteggiare l'emergenza sanitaria, il termine per il rinnovo degli abbonamenti annuali per musica d'ambiente - anno 2021 - è stato eccezionalmente posticipato al **30 aprile 2021**.

La nuova scadenza dei pagamenti annuali riguarda tutte le modalità di rinnovo ed è valida per tutte le tipologie di utilizzazione di musica d'ambiente (pubblici esercizi, alberghi, negozi).

Per informazioni inviare una mail all'ufficio competente per la provincia di Ravenna: ravenna@mandatarie.siae.it

MUD 2021, RIFERITO AI RIFIUTI GESTITI NEL 2020

Il 30 aprile 2021 scade il termine per la presentazione del Modello Unico di Dichiarazione Ambientale MUD ed il modello da utilizzare (allegato al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 dicembre 2018, pubblicato nel Supplemento ordinario n. 8 alla Gazzetta ufficiale - serie generale - n. 45 del 22 febbraio 2019) è confermato rispetto agli ultimi anni.

Rimangono quindi immutati rispetto al 2020:

- Struttura del modello, articolato in 6 Comunicazioni.
- Informazioni da trasmettere.
- Soggetti obbligati alla presentazione del MUD, definiti dall'articolo 189 c. 3 del D.lgs. 152/2006;
- Modalità per l'invio delle comunicazioni

Ricordiamo che i soggetti obbligati alla presentazione del MUD sono:

- produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi
- gestori di impianti di smaltimento/recupero
- trasportatori conto terzi
- commercianti e gli intermediari di rifiuti pericolosi e non pericolosi (senza detenzione)
- Comuni o loro Unioni e/o Consorzi e Comunità Montane, il Conai e i Consorzi di filiera e i soggetti che effettuano attività di trattamento veicoli fuori uso e dei relativi componenti e materiali (autodemolitori)
- produttori di AEE e sistemi collettivi di finanziamento (Consorzi RAEE) che dovranno effettuare la comunicazione annuale dell'immesso attraverso il sito del registro www.registroaee.it

Non sono invece tenuti alla presentazione del MUD i produttori iniziali di rifiuti non pericolosi da attività artigianali/industriali fino a 10 dipendenti, i trasportatori in conto proprio di rifiuti non pericolosi, i produttori iniziali di rifiuti non pericolosi da attività di commercio e servizi.

Come ogni anno, l'Associazione si rende disponibile a fornire il servizio di compilazione e inoltro della domanda: le imprese che intendono avvalersi del servizio per la presentazione del MUD dovranno inviare la documentazione necessaria entro il 31 marzo 2021 rivolgendosi all'Area Tecnica dell'Associazione (a disposizione anche per eventuali informazioni), ad: Arianna Gavanelli, tel. 0544.280211 – Fax 0544.270210 - Email: gavanelli@confimiromagna.it

Dott. Federico Marangoni



0544/280214 (diretto)



347/0972662



marangoni@confimiromagna.it

VEICOLI AZIENDALI CONCESSI GRATUITAMENTE IN USO PROMISCOLO AL PERSONALE DIPENDENTE: IMPOSSIBILE BENEFICIARE DELLA DETRAIBILITÀ INTEGRALE DELL'IVA

In caso di concessione gratuita di un'autovettura aziendale in uso promiscuo al dipendente, ma in assenza di un corrispettivo specifico addebitatogli per il suo utilizzo, non è possibile fruire della detraibilità integrale dell'IVA.

È quanto emerge dall'acclusa risposta a interpello 29/12/20, n. 631 nella quale l'**Agenzia delle Entrate**:

- interviene sul caso specifico richiamando l'art. 19-bis¹, comma 1, lettere c) e d), del d.P.R. 26/10/72, n. 633, che riconosce l'ammontare di IVA detraibile relativa alle spese di acquisto e impiego dei "veicoli stradali a motore" utilizzati a uso promiscuo solo nella misura del 40%;
- fa riferimento alla risoluzione n. 6/DPF del 2008 secondo cui la detrazione totale è invece possibile nelle circostanze di veicoli: 1) che formano oggetto dell'attività propria dell'impresa; 2) utilizzati esclusivamente nell'esercizio dell'impresa, arte o professione; 3) assegnati in uso promiscuo al personale dipendente, ma, appunto, in presenza di addebito a carico del lavoratore del corrispettivo relativo al suo utilizzo che solo in questo caso può considerarsi integralmente inerente all'attività di impresa.

Risposta n. 631

OGGETTO: Detrazione dell'IVA relativa ai costi di acquisto e di impiego dei veicoli aziendali concessi gratuitamente in uso promiscuo al personale dipendente

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

QUESITO

ALFA (di seguito anche l'istante) - società attiva nel settore dei prodotti per l'infanzia - concede autovetture aziendali in uso promiscuo ai propri dipendenti, tassando l'utilizzo "privato" del veicolo a titolo di *fringe benefit*, determinato ai sensi dell'articolo 51, comma 4, del TUIR.

Viene precisato, al riguardo, che la messa a disposizione dei veicoli avviene a titolo gratuito (*rectius* senza pagamento di un corrispettivo specifico da parte del personale dipendente); la società, pertanto, non può detrarre integralmente l'IVA relativa alle spese di acquisto e di impiego degli stessi. In base alle indicazioni fornite dalla risoluzione n. 6/DPF del 20 febbraio 2008, infatti, l'utilizzo promiscuo del veicolo aziendale può fruire della detrazione integrale (in luogo di quella forfetizzata prevista a livello normativo) nella misura in cui l'uso per fini personali dell'autovettura configuri una prestazione di servizi imponibile resa dall'azienda al personale dipendente.

La società si limita, pertanto, a detrarre l'IVA relativa all'acquisto dei veicoli e alle connesse spese di gestione nella misura del 40 per cento, ai sensi dell'articolo 19-*bis* 1, lettere c) e d) del d.P.R. n. 633 del 1972.

Tanto premesso, l'interpellante chiede se sia possibile beneficiare della detrazione integrale dell'IVA relativa ai costi di acquisto e di impiego dei veicoli concessi in uso promiscuo al personale dipendente, tramite autofatturazione dell'IVA calcolata sull'intero importo del *fringe benefit* tassato in busta paga.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

L'istante ritiene di poter detrarre integralmente l'IVA relativa alle spese di acquisto/impiego delle vetture messe a disposizione del personale dipendente a titolo gratuito, previo assolvimento mediante autofattura dell'IVA calcolata sull'intero importo del *fringe benefit* convenzionalmente determinato.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 19-*bis*1, comma 1, lettere c) e d), del d.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 riconosce nella misura del 40 per cento l'ammontare di IVA detraibile relativa alle spese di acquisto e impiego dei "*veicoli stradali a motore*" utilizzati ad uso promiscuo. Senza possibilità di prova contraria, la norma in esame stabilisce, pertanto, la percentuale di utilizzo dei beni in questione nell'ambito dell'attività imprenditoriale o professionale svolta.

La risoluzione n. 6/DPF del 20 febbraio 2008 ha chiarito che tale limitazione non opera per i veicoli che:

- formano oggetto dell'attività propria dell'impresa;
- sono utilizzati esclusivamente nell'esercizio dell'impresa, arte o professione, con conseguente onere della prova a carico del contribuente;

- sono impiegati dagli agenti e rappresentanti di commercio.

Il richiamato documento di prassi ha precisato, inoltre, che è possibile fruire della detrazione integrale dell'imposta anche in ipotesi di veicoli assegnati in uso promiscuo al personale dipendente in presenza di addebito a carico del lavoratore del corrispettivo relativo all'uso privato del veicolo. In tal caso, infatti, l'utilizzo del veicolo può considerarsi integralmente inerente all'attività di impresa, stante la configurabilità di una prestazione di servizi resa dal datore di lavoro in favore del proprio dipendente dietro corrispettivo.

Tanto premesso, si ritiene che nel caso prospettato dall'istante, concernente l'assegnazione delle autovetture aziendali in uso promiscuo ai dipendenti, non sia possibile beneficiare della detraibilità integrale dell'IVA in quanto l'impiego dei veicoli in questione non configura un'operazione (prestazione di servizi) rilevante ai fini IVA, in assenza di un corrispettivo specifico addebitato al personale dipendente per l'utilizzo dei mezzi in questione.

In definitiva, è preclusa in capo alla società istante la possibilità di detrarre integralmente l'IVA afferente ai veicoli utilizzati in uso promiscuo mediante autofatturazione, quale autoconsumo di servizi, dell'uso privato degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'articolo 3, comma 6, lett. a), del d.P.R. n. 633 del 1972.

IL DIRETTORE CENTRALE

(firmato digitalmente)

LA “LOTTERIA DEGLI SCONTRINI”

Nell’ambito delle misure volte a combattere la lotta al sommerso, incentivando i consumatori a richiedere il rilascio dello scontrino elettronico (documento commerciale), la Finanziaria 2017 ha introdotto la c.d. “Lotteria degli scontrini”, ossia la possibilità per i contribuenti, persone fisiche maggiorenni residenti in Italia, che acquistano beni / servizi:

- fuori dall’esercizio di un’attività d’impresa / lavoro autonomo;
 - presso esercenti che trasmettono telematicamente i corrispettivi all’Agenzia delle Entrate;
- di **partecipare all’estrazione a sorte di premi** attribuiti nel quadro di una lotteria nazionale.

L’operatività della lotteria, originariamente fissata all’1.1.2020, è stata più volte prorogata e, con il recente Provvedimento del 29.1.2021, l’Agenzia delle Dogane, d’intesa con l’Agenzia delle Entrate, ha disposto **l’avvio della lotteria a decorrere dall’1.2.2021**.

Va evidenziato che:

- per **partecipare all’estrazione**:
 - il contribuente, al momento dell’acquisto e prima dell’emissione del documento commerciale, deve comunicare il **codice lotteria** (codice alfanumerico / a barre, abbinato al proprio codice fiscale) rilasciato dal Portale Lotteria disponibile sul sito Internet dell’Agenzia delle Dogane;
 - l’esercente deve trasmettere all’Agenzia delle Entrate i dati della singola cessione / prestazione oltre al predetto codice;
- i **premi attribuiti** nell’ambito della lotteria **non sono tassati** in capo al percipiente e sono esenti da qualsiasi prelievo erariale;
- **in caso di rifiuto dell’esercente di acquisire il codice**, l’acquirente può **segnalare** tale circostanza nel citato Portale Lotteria. Le segnalazioni sono utilizzate dall’Agenzia delle Entrate e dalla Guardia di Finanza nell’ambito dell’attività di analisi del rischio evasione.

Non tutti gli acquisti danno diritto a partecipare alla lotteria degli scontrini. In particolare, nella prima fase di applicazione, sono **esclusi** gli acquisti:

- per i quali si intende **fruire della detrazione / deduzione IRPEF** (nel relativo documento commerciale è riportato il codice fiscale dell’acquirente);
- i cui **dati vanno trasmessi al Sistema Tessera Sanitaria (STS)**;
- documentati da **fattura elettronica**.
- di **importo inferiore a € 1**;
- effettuati **online / e-commerce**.

La **possibilità di partecipare** alla “Lotteria degli scontrini” è limitata **soltanto in caso di acquisti effettuati mediante pagamenti elettronici** (ad esempio, carta di credito / debito / prepagata, bancomat.). Tale modalità di pagamento deve risultare anche dal documento commerciale. È infatti stata eliminata la precedente disposizione che prevedeva estrazioni (premi) anche per gli acquisti “in contanti”.

ADEMPIMENTI DEGLI ACQUIRENTI

Come sopra accennato, la persona fisica “privato” maggiorenne / residente in Italia, che intende partecipare alla lotteria degli scontrini deve manifestare la propria volontà comunicando al cedente /prestatore il **“codice lotteria”** rilasciato dal Portale Lotteria al quale si accede dall’indirizzo Internet www.lotteriadegliscontrini.gov.it. Per generare il codice è necessario accedere alla sezione “Partecipa ora”: il codice lotteria, può essere **stampato / salvato sul proprio dispositivo mobile** al fine di poterlo esibire all’esercente al momento dell’acquisto.

In particolare, i passaggi necessari per ottenere il “codice lotteria” sono i seguenti:

- accedere alla sezione “**Partecipa ora**” del “Portale lotteria”;
- **inserire il proprio codice fiscale, il codice controllo e generare il codice lotteria;**

Codice Fiscale:
XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Leggi informativa art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679-GDPR

Dichiaro di aver preso visione dell'informativa ex art.13 del Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679, conferiti mediante la compilazione di questo form, e di accettarne i contenuti*.

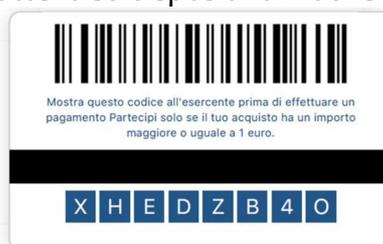
Codice di sicurezza

 [Audio](#)
[Altra immagine](#)
[Altro audio](#)

Inserisci i caratteri che vedi:

[Genera il codice](#)

stampare / memorizzare il codice lotteria su dispositivo mobile (smartphone / tablet).



[Stampa il codice lotteria](#)

[Scarica il codice lotteria](#)

Dal Portale Lotteria è possibile visualizzare i documenti commerciali che hanno dato diritto all'attribuzione dei biglietti virtuali della lotteria, l'eventuale vincita, nonché eseguire alcune operazioni quali l'opposizione all'utilizzo / richiesta di cancellazione dei dati.

Nel Portale Lotteria l'esercente può altresì:

- consultare il proprio profilo contenente le informazioni eventualmente inserite durante la fase di registrazione (contatti telefonici, e-mail, ecc.);
- verificare le vincite;
- attivare o disattivare diverse funzionalità di ausilio per le diverse tipologie di comunicazione (ad esempio, e-mail, SMS);
- conoscere i corrispettivi vincenti per i quali è prossima la scadenza del termine decadenziale per la riscossione del relativo premio. I corrispettivi visualizzabili non saranno corredati del codice lotteria.

ADEMPIMENTI DEGLI ESERCENTI

Merita sottolineare che per **esercente** si intendono i soggetti che effettuano cessioni di beni / prestazioni di servizi e che **trasmettono telematicamente** i corrispettivi all'Agenzia delle Entrate.

L'esercente, al fine di consentire al cliente / acquirente di partecipare alla “Lotteria degli scontrini”, deve disporre di un **registratore telematico (RT) in grado**, anche mediante lettura ottica, **di acquisire il “codice lotteria”**, comunicato dal cliente / acquirente al momento della memorizzazione dei dati dell'operazione, corrispondente con quello di effettuazione

dell'operazione.

La **“configurazione” del RT doveva intervenire entro il 31.12.2020**; con il Provvedimento 23.12.2020, a seguito del perdurare della situazione emergenziale COVID-19 e **“recepando le richieste provenienti dalle associazioni di categoria”**, l'Agenzia delle Entrate ha disposto un **ulteriore differimento all'1.4.2021** del termine a decorrere dal quale **l'invio telematico dei corrispettivi** dovrà essere effettuato **esclusivamente con il nuovo tracciato telematico** (ver. 7.0).

L'**aggiornamento del RT** dovrà pertanto essere effettuato **entro il 31.3.2021**. Fino a tale data, quindi, sarà ancora possibile inviare i corrispettivi anche con il **“vecchio” tracciato**. Ciò però non consente al cliente / acquirente, nonché all'esercente, di partecipare alla lotteria.

Presso l'Agenzia delle Dogane è costituita una banca dati, denominata Sistema Lotteria **“alimentata”** dai dati dei corrispettivi trasmessi all'Agenzia delle Entrate. In particolare nella banca dati vengono memorizzati:

- partita IVA e denominazione del cedente / prestatore;
- identificativo / progressivo completo del documento trasmesso;
- data e ora del documento;
- importo del corrispettivo, importo del corrispettivo pagato in contanti / con strumenti di pagamento elettronici e importo del corrispettivo non pagato;
- codice lotteria dell'acquirente;
- data di trasmissione telematica dei corrispettivi.

Ogni corrispettivo trasmesso genera un biglietto lotteria per ciascun Euro esclusivamente e interamente pagato con strumenti di pagamento elettronici, associato univocamente mediante il codice lotteria al documento commerciale mediante il relativo identificativo.

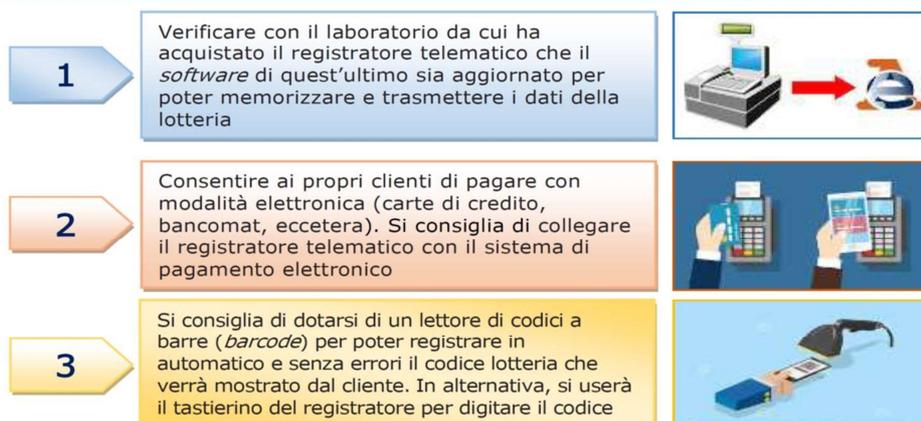
Per corrispettivi di importo pari o superiore a € 1.000 sono generati al massimo 1.000 biglietti lotteria. Se l'importo speso è superiore a € 1, l'eventuale cifra decimale superiore a 49 centesimi produrrà comunque un altro biglietto virtuale.

L'esercente deve comunicare all'Agenzia anche l'eventuale **operazione di reso / annullo**, relativo ai documenti commerciali **“madre”** con codice lotteria precedentemente trasmessi al Sistema Lotteria. I documenti successivamente oggetto di reso / annullo, infatti, **non danno diritto ai premi** (l'estrazione di un codice lotteria abbinato ad uno di tali documenti è considerata nulla).

L'esercente, tramite un'apposita funzione del portale **“Fatture e Corrispettivi”** può verificare i dati trasmessi (con esclusione del codice lotteria dell'acquirente / committente).

Come rilevabile dalla specifica Guida predisposta dall'Agenzia delle Entrate, in sintesi, all'esercente è richiesto quanto segue.

I 3 PASSI PER ESSERE PRONTI A PARTECIPARE E FAR PARTECIPARE ALLA LOTTERIA



L'esercente può applicare un **apposito avviso** alla clientela in un luogo ben visibile dell'esercizio (per esempio, sulla vetrina e/o vicino al punto cassa), con l'informazione che presso il punto vendita è possibile partecipare alla lotteria degli scontrini. A tal fine, è possibile scaricare dal sito Internet dell'Agenzia delle Entrate la seguente locandina.



PREMI

I **premi in denaro** sono attribuiti ai partecipanti alla “Lotteria degli scontrini” a seguito di estrazioni settimanali, mensili e di un’ estrazione annuale. In particolare:

- l'estrazione:
 - **settimanale** è effettuata **a decorrere dal mese di giugno ogni giovedì**. Le estrazioni settimanali riguardano tutti gli scontrini trasmessi e registrati dal Sistema Lotteria dal lunedì alla domenica (fino alle ore 23:59) della settimana precedente. Se la giornata di estrazione coincide con una festività nazionale, l'estrazione è rinviata al primo giorno feriale successivo. Le **prime estrazioni settimanali** saranno **effettuate il 10.6.2021** fra tutti i corrispettivi trasmessi e registrati dal Sistema Lotteria dal 31.5 al 6.6.2021 entro le ore 23:59;
 - **mensile** è effettuata **ogni secondo giovedì del mese** e inizia **a decorrere dall'11.3.2021** considerando i corrispettivi trasmessi dall'1.2 al 28.2.2021 entro le ore 23:59. Se il secondo giovedì del mese coincide con una festività nazionale, l'estrazione è rinviata al primo giorno feriale successivo. Il calendario delle estrazioni mensili 2021 è il seguente:

giovedì 11 marzo
giovedì 8 aprile
giovedì 13 maggio
giovedì 10 giugno
giovedì 8 luglio
giovedì 12 agosto
giovedì 9 settembre
giovedì 14 ottobre
giovedì 11 novembre
giovedì 9 dicembre

- **annuale** è effettuata a **inizio 2022** e parteciperanno tutti gli scontrini trasmessi e

registrati dal Sistema Lotteria **dall'1.1 fino al 31.12**. La data dell'estrazione annuale sarà fissata con apposito Provvedimento. **Per il 2021** l'estrazione annuale viene effettuata fra tutti i biglietti generati dai corrispettivi trasmessi e registrati al Sistema Lotteria **dall'1.2 al 31.12.2021**;

- i vincitori sono **avvisati con raccomandata A/R** ovvero, se indicata nell'area riservata del Portale lotteria, tramite **PEC**.

Il **biglietto virtuale vincente determina anche l'esercente vincente**. Pertanto **sono previsti premi anche a favore degli esercenti**.

Ai fini della comunicazione della vincita, gli esercenti sono individuati sulla base della partita IVA memorizzata nella banca dati "Sistema Lotteria". I vincitori sono **avvisati con raccomandata A/R** ovvero, se disponibile sull'Indice Nazionale degli Indirizzi di Posta Elettronica Certificata (INI-PEC), tramite **PEC**.

Sono previsti i seguenti premi.

Estrazione	Premi per acquirenti	Premi per esercenti
Settimanale	15 premi da € 25.000	15 premi da € 5.000
Mensile	10 premi da € 100.000	10 premi da € 20.000
Annuale	1 premio da € 5.000.000	1 premio da € 1.000.000

Il premio dovrà essere **ritirato entro 90 giorni dalla ricezione della comunicazione di vincita**. I premi settimanali, mensili e annuali non reclamati, unitamente ai premi eventualmente non attribuiti, sono versati all'Erario.

Il pagamento dei premi sarà effettuato dall'Agenzia delle Dogane esclusivamente mediante **bonifico bancario / postale**.

Il pagamento dei premi è **subordinato** alla presentazione, qualora non in possesso dell'Amministrazione, della documentazione attestante che il pagamento è avvenuto **attraverso strumenti di pagamento elettronici**, quale estratto di c/c o documento analogo / equipollente da cui risulti che l'acquisto è stato **effettuato con le predette modalità elettroniche**.

Tale obbligo è da considerarsi in capo sia all'acquirente che all'esercente in modo da rendere indipendenti e autonome le operazioni di reclamo della vincita da parte di entrambi i vincitori, che potrebbero essere domiciliati in ambiti territoriali diversi.

Una volta verificato, in capo all'esercente / acquirente, che il pagamento è avvenuto con strumenti di pagamento elettronici, il controllo è dichiarato concluso, senza necessità di chiedere ulteriori prove all'altro soggetto vincitore (acquirente o esercente).

A cura Studio Consulenti Associati – Ravenna

www.consulentiassociati.ra.it

La presente circolare contiene informazioni di carattere generale sugli argomenti trattati, che non sono da considerare esaustive o sufficienti al fine di adottare decisioni, né possono altresì essere sostitutive della consulenza professionale. Lo Studio Consulenti Associati non può essere ritenuto responsabile per eventuali danni derivanti da decisioni adottate o non adottate utilizzando le informazioni contenute nella presente circolare.



Unione europea
Fondo sociale europeo



sviluppo pmi

Innovazione sociale ed economia circolare nelle aziende dei settori moda, alimentare, metalmeccanica

Operazione Rif. P.A. 2019-13373/RER approvato con DGR del 03/08/2020 n.1017 dalla Regione Emilia Romagna e co-finanziata dal Fondo Sociale Europeo e dalla Regione Emilia Romagna PO 2014-2020

SVILUPPO PMI propone percorsi formativi gratuiti destinati ad aziende PMI dei settori TESSILE/MODA, METALMECCANICO, AGROALIMENTARE e relative filiere interessate ad approfondire gli aspetti connessi all'innovazione sociale e allo sviluppo sostenibile.

La formazione approfondirà le tematiche della gestione sostenibile dei rifiuti, del riuso e del riciclaggio degli scarti di lavorazione, dell'eco-innovazione di prodotto, del risparmio energetico.

Destinatari: Imprenditori e figure chiave di aziende aventi sede legale o unità locale in Regione Emilia Romagna. I corsi sono rivolti anche liberi professionisti con Partita IVA.

Il progetto è in regime di De Minimis e finanziato al 100%.

I corsi sono realizzati in videoconferenza.

SETTORE MODA/TESSILE

TITOLO	CONTENUTI
<p>Pg 1 Economia circolare come settore di innovazione nel settore tessile</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>Piccole imprese</p>	<p>Economia Circolare</p> <ul style="list-style-type: none"> - dall'economia lineare all'economia circolare: cos'è, soggetti coinvolti - relazione tra economia circolare e sostenibilità. - Industria 4.0 e green economy, - la "rete" come principio dell'economia circolare - il ciclo di vita dei prodotti/servizi - dai principi dell'economia circolare al ciclo di vita dei prodotti per: ridurre, riutilizzare, riciclare, smaltire. - la eco progettazione e sua applicazione ai cicli produttivi di settore - design di prodotto (materiali, modularità, riparabilità, durabilità, sostituzione delle sostanze pericolose, riutilizzo), di processo (riduzione degli scarti, impatto ambientale ...), di riciclo (disassemblaggio, rigenerazione, riciclabilità, ...) - innovazione sociale - cittadinanza attiva - imprenditorialità sociale: il ruolo delle imprese nelle nostre società - tecnologia e creatività per l'innovazione sociale - coinvolgimento degli Stakeholders - misurazione d'impatto - il ruolo del no profit nell'innovazione sociale

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 60.000,00 i.v.

<p>Pg 3 La gestione, il riutilizzo ed il riuso degli scarti di lavorazione nel settore tessile</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>Piccole imprese</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Classificazione dei rifiuti - Pericolosità dei rifiuti - Tecniche di recupero e valorizzazione dei rifiuti tessili - Impianti di trattamento rifiuti - Gestione degli imballaggi - Deposito temporaneo dei rifiuti in azienda - Autorizzazioni e comunicazioni per attività di recupero e nuovi impianti. - Analisi chimiche, fisiche e biologiche sui prodotti di scarto - Tecniche di recupero e valorizzazione dei materiali - Sottoprodotti e materie prime seconde (MPS) - Soluzioni per un uso efficiente delle risorse
<p>Pg 4 La eco-innovazione di prodotto e di servizio nel settore tessile</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>Piccole imprese</p>	<p>Le eco innovazioni: di prodotto, di processo e di sistema;</p> <ul style="list-style-type: none"> • eco innovazioni incrementali e eco innovazioni di rottura; • i vantaggi: per l'ambiente, le imprese e la società; • punti di forza e criticità; • i benefici strategici ed economici
<p>PG 5 L'azienda a impatto zero: il risparmio energetico nel settore tessile</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>Piccole imprese</p>	<p>Audit energetico: raccolta delle informazioni necessarie per definire gli interventi tecnico-economico mediante appropriate soluzioni;</p> <p>la Certificazione Energetica degli edifici: chi la fa, cos'è, com'è concepita, a cosa serve;</p> <p>le agevolazioni fiscali per il risparmio energetico;</p> <p>i contratti di fornitura dell'energia elettrica, del gas e dell'acqua: verifica e studio della convenienza ad eventuali modifiche;</p> <p>verifica e studio del diagramma di carico e dei consumi per riscaldamento e condizionamento;</p> <p>interventi per migliorare l'efficienza e risparmiare energia a breve e medio termine;</p> <p>studio dell'illuminazione negli immobili per suggerire miglioramenti e ridurre i consumi;</p> <p>energie rinnovabili per una progettazione integrata (cogenerazione, geotermia, assorbitore, fotovoltaico e solare termico)</p>

SETTORE METALMECCANICO

TITOLO	CONTENUTI
<p>Pg 7 Economia circolare & innovazione sociale nel settore meccanico: una sfida per il presente</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>piccole imprese</p>	<p>Economia Circolare</p> <ul style="list-style-type: none"> - dall'economia lineare all'economia circolare: cos'è, soggetti coinvolti - relazione tra economia circolare e sostenibilità. - Industria 4.0 e green economy, - la "rete" come principio dell'economia circolare - il ciclo di vita dei prodotti/servizi - dai principi dell'economia circolare al ciclo di vita dei prodotti per: ridurre, riutilizzare, riciclare, smaltire. - la eco progettazione e sua applicazione ai cicli produttivi di settore - design di prodotto (materiali, modularità, riparabilità, durabilità, sostituzione delle sostanze pericolose, riutilizzo), di processo (riduzione degli scarti, impatto ambientale ...), di riciclo (disassemblaggio, rigenerazione, riciclabilità, ...) - innovazione sociale - cittadinanza attiva - imprenditorialità sociale: il ruolo delle imprese nelle nostre società - tecnologia e creatività per l'innovazione sociale - coinvolgimento degli Stakeholders - misurazione d'impatto - il ruolo del no profit nell'innovazione sociale
<p>Pg. 9 La gestione, il riutilizzo ed il riuso degli scarti di lavorazione nel settore meccanico</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>piccole imprese</p>	<p>Classificazione dei rifiuti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pericolosità dei rifiuti - Tecniche di recupero e valorizzazione dei rifiuti meccanici - Impianti di trattamento rifiuti - Gestione degli imballaggi - Deposito temporaneo dei rifiuti in azienda - Autorizzazioni e comunicazioni per attività di recupero e nuovi impianti. - Analisi chimiche, fisiche e biologiche sui prodotti di scarto - Tecniche di recupero e valorizzazione dei materiali - Sottoprodotti e materie prime seconde (MPS) - Soluzioni per un uso efficiente delle risorse
<p>PG 10 La eco-innovazione di prodotto e di servizio nel settore meccanico</p> <p>Durata 16 ore</p> <p>piccole imprese</p>	<p>Le eco innovazioni: di prodotto, di processo e di sistema;</p> <ul style="list-style-type: none"> • eco innovazioni incrementali e eco innovazioni di rottura; • i vantaggi: per l'ambiente, le imprese e la società; • punti di forza e criticità; • i benefici strategici ed economici

<p>Pg 11 L'azienda a impatto zero: il risparmio energetico nel settore meccanico</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>piccole imprese</p>	<p>Audit energetico: raccolta delle informazioni necessarie per definire gli interventi tecnico-economico mediante appropriate soluzioni;</p> <p>la Certificazione Energetica degli edifici: chi la fa, cos'è, com'è concepita, a cosa serve;</p> <p>le agevolazioni fiscali per il risparmio energetico;</p> <p>i contratti di fornitura dell'energia elettrica, del gas e dell'acqua: verifica e studio della convenienza ad eventuali modifiche;</p> <p>verifica e studio del diagramma di carico e dei consumi per riscaldamento e condizionamento;</p> <p>interventi per migliorare l'efficienza e risparmiare energia a breve e medio termine;</p> <p>studio dell'illuminazione negli immobili per suggerire miglioramenti e ridurre i consumi;</p> <p>energie rinnovabili per una progettazione integrata (cogenerazione, geotermia, assorbitore, fotovoltaico e solare termico)</p>
--	---

SETTORE AGROALIMENTARE

TITOLO	CONTENUTI
<p>Pg 13 Economia circolare e innovazione sociale nel settore agroalimentare: una sfida per il presente</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>medie imprese</p>	<p>Economia Circolare</p> <ul style="list-style-type: none"> - dall'economia lineare all'economia circolare: cos'è, soggetti coinvolti - relazione tra economia circolare e sostenibilità. - Industria 4.0 e green economy, - la "rete" come principio dell'economia circolare - il ciclo di vita dei prodotti/servizi - dai principi dell'economia circolare al ciclo di vita dei prodotti per: ridurre, riutilizzare, riciclare, smaltire. - la eco progettazione e sua applicazione ai cicli produttivi di settore - design di prodotto (materiali, modularità, riparabilità, durabilità, sostituzione delle sostanze pericolose, riutilizzo), di processo (riduzione degli scarti, impatto ambientale ...), di riciclo (disassemblaggio, rigenerazione, riciclabilità, ...) - innovazione sociale - cittadinanza attiva - imprenditorialità sociale: il ruolo delle imprese nelle nostre società - tecnologia e creatività per l'innovazione sociale - coinvolgimento degli Stakeholders - misurazione d'impatto - il ruolo del no profit nell'innovazione sociale
<p>Pg 15 La gestione, il riutilizzo ed il riuso degli scarti di lavorazione nel settore agroalimentare</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>medie imprese</p>	<p>Classificazione dei rifiuti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pericolosità dei rifiuti - Tecniche di recupero e valorizzazione dei rifiuti agroalimentari - Impianti di trattamento rifiuti - Gestione degli imballaggi - Deposito temporaneo dei rifiuti in azienda <p>Autorizzazioni e comunicazioni per attività di recupero e nuovi impianti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi chimiche, fisiche e biologiche sui prodotti di scarto - Tecniche di recupero e valorizzazione dei materiali - Sottoprodotti e materie prime seconde (MPS) - Soluzioni per un uso efficiente delle risorse

<p>Pg 16 La eco-innovazione di prodotto e di servizio nel settore agroalimentare</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>medie imprese</p>	<p>Le eco innovazioni: di prodotto, di processo e di sistema;</p> <ul style="list-style-type: none"> • eco innovazioni incrementali e eco innovazioni di rottura; • i vantaggi: per l'ambiente, le imprese e la società; • punti di forza e criticità; • i benefici strategici ed economici
<p>Pg 17 L'azienda a impatto zero: il risparmio energetico nel settore agroalimentare</p> <p>Durata 24 ore</p> <p>medie imprese</p>	<p>Audit energetico: raccolta delle informazioni necessarie per definire gli interventi tecnico-economico mediante appropriate soluzioni;</p> <p>la Certificazione Energetica degli edifici: chi la fa, cos'è, com'è concepita, a cosa serve;</p> <p>le agevolazioni fiscali per il risparmio energetico;</p> <p>i contratti di fornitura dell'energia elettrica, del gas e dell'acqua: verifica e studio della convenienza ad eventuali modifiche;</p> <p>verifica e studio del diagramma di carico e dei consumi per riscaldamento e condizionamento;</p> <p>interventi per migliorare l'efficienza e risparmiare energia a breve e medio termine;</p> <p>studio dell'illuminazione negli immobili per suggerire miglioramenti e ridurre i consumi;</p> <p>energie rinnovabili per una progettazione integrata (cogenerazione, geotermia, assorbitore, fotovoltaico e solare termico)</p>
<p>Pg 19 Accompagnamento ai processi di innovazione sociale ed economia circolare</p> <p>24 ore per 12 aziende (aziende da definire)</p>	<p>Le ore di affiancamento saranno successive alle attività d'aula e di rafforzamento alle tematiche trattate. Le aziende che avranno partecipato anche ad uno solo dei progetti corsuali potranno fare richiesta delle ore di accompagnamento, identificando uno o più degli argomenti trattati, da approfondire</p>

Per informazioni ed iscrizioni contattare Tiziana Coppi Pieri
Tel 0544/280280 - tcoppipieri@sviluppopmi.com

«GESTIONE SEPARATA» INPS: ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DELL'ANNO 2021

Per i soggetti iscritti in via esclusiva alla «Gestione separata» INPS (art. 2, comma 26, legge n. 335/95), l'aliquota contributiva e di computo è pari, dall'anno 2018, al 33 % (art. 2, comma 57, legge n. 92/2012 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2018; API INDUSTRIA NOTIZIE 15 e 14 del 2012).

Da luglio 2017, inoltre, è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51 % per i soggetti che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti:

- 1) essere iscritti in via esclusiva alla «Gestione separata» (privi pertanto di un'altra copertura previdenziale obbligatoria);
- 2) non essere pensionati, né possessori di partita IVA;
- 3) essere titolari di reddito derivante (alternativamente) da:
 - uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica;
 - **tutte le collaborazioni coordinate e continuative**, incluse quelle occasionali;
 - dottorato di ricerca, assegno/borsa di studio (art. 7 legge n. 81/2017 - CONFIMI ROMAGNA NEWS 18/2017).

Per gli iscritti che non siano pensionati o che non risultino già assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria è confermata l'ulteriore aliquota contributiva dello 0,72 %, istituita (dall'art. 59, comma 16, legge n. 449/1997) per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla maternità, agli assegni per il nucleo familiare, alla degenza ospedaliera, alla malattia e al congedo parentale (messaggio INPS 27090/2007 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 27/2007).

Per i lavoratori autonomi, titolari di posizione fiscale ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, iscritti alla «Gestione separata» e che non risultano iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati:

- l'aliquota contributiva (di cui all'art. 1, comma 79, legge n. 247/2007) è stabilita (dall'anno 2017) in misura pari al 25 % (art. 1, comma 165, legge n. 232/2016);
- l'art. 1, comma 398, della **legge 30/12/20, n. 178** ha disposto un aumento dell'aliquota pari a 0,26% per l'anno 2021 e a 0,51% per ciascuno degli anni 2022 e 2023, per fronteggiare gli oneri derivanti dall'applicazione del precedente comma 386, che ha previsto l'erogazione, da parte dell'INPS, dell'«*indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa*» (cosiddetto ISCRO).

Per i soggetti già pensionati o assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie, per l'anno in corso è confermata l'aliquota al 24 % (CONFIMI ROMAGNA NEWS 4/2020).

Di conseguenza, le aliquote dovute per la contribuzione alla «Gestione separata» per il 2021 sono complessivamente fissate come segue (circolare INPS 5/2/2021, n. 12):

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL (*)	34,23% (33,00 IVS + 0,72 + 0,51 aliquote aggiuntive)
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72% (33,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,98% (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva + 0,26 Iscro)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Ripartizione dell'onere contributivo

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente è stabilita nella misura rispettivamente di un terzo (1/3) e due terzi (2/3).

Si precisa che:

- il versamento dei contributi deve essere eseguito dal committente entro il 16 del mese successivo a quello di effettiva corresponsione del compenso, tramite il modello F24 telematico;
- per i professionisti iscritti alla «Gestione separata», l'onere contributivo è tutto a loro carico e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2020, primo e secondo acconto 2021).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2021

Per il versamento dei contributi in favore dei collaboratori i cui compensi sono assimilati a redditi da lavoro dipendente, trova applicazione il disposto dell'art. 51, comma 1, d.P.R. n. 917/1986, in base al quale le somme corrisposte entro il 12 del mese di gennaio si considerano percepite nel periodo di imposta precedente (principio di cassa allargato).

Da ciò consegue che sui compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2021 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2020 devono essere applicate le aliquote contributive previste per l'anno di imposta 2020: 24 % per i titolari di pensione e per chi è già assoggettato ad altra previdenza obbligatoria; 33,72 % (oppure 34,23 % = 33,72+0,51) per coloro che sono privi di altra previdenza obbligatoria.

Massimale annuale di reddito

Le predette aliquote sono applicabili, con i criteri sopra indicati, facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla «Gestione separata» fino al raggiungimento del massimale che, per il 2021, è di € 103.055,00 (art. 2, comma 18, legge n. 335/95).

Minimale - Accredito contributivo

L'accredito dei contributi è basato sul minimale di reddito di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 233/1990, pari, per l'anno 2021, a € 15.953,00.

Pertanto, gli iscritti per i quali è applicata l'aliquota del 24 % avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo di € 3.828,72, mentre gli iscritti per i quali il calcolo della contribuzione avviene applicando l'aliquota maggiore avranno l'accredito con un contributo pari a:

- 4.144,59 (di cui 3.988,25 ai fini pensionistici) per i professionisti che applicano l'aliquota del 25,98%;
- 5.379,35 (di cui 5.264,52 ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota al 33,72%;
- 5.460,71 (di cui 5.264,52 ai fini pensionistici) per i collaboratori e le figure assimilate che applicano l'aliquota al 34,23%.

Reddito minimo annuo	Aliquota	Contributo minimo annuo
€ 15.953,00	24%	€ 3.828,72
€ 15.953,00	25,98%	€ 4.144,59 (IVS € 3.988,25)
€ 15.953,00	33,72%	€ 5.379,35 (IVS € 5.264,52)
€ 15.953,00	34,23%	€ 5.460,71 (IVS € 5.264,52)

(*) **La DIS-COLL è l'indennità di disoccupazione destinata ai collaboratori coordinati e continuativi (esclusi gli amministrazioni e i sindaci), iscritti in via esclusiva alla Gestione separata** (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015, pagine 51-52). Ai fini del suo riconoscimento tali lavoratori:

- non devono essere pensionati;
- devono essere privi di partita IVA;
- devono essere disoccupati involontariamente; l'accesso alla DIS-COLL va quindi escluso in caso di recesso del lavoratore dal contratto di collaborazione (art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 22/2015);
- devono risultare disoccupati ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera c), del d.lgs. n. 181/2000, avendo cioè sottoscritto, presso il competente Centro per l'impiego, la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento e alla ricerca di attività lavorativa;
- devono avere versato almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo compreso tra l'1 gennaio dell'anno solare precedente quello in cui è cessato il rapporto di collaborazione e la cessazione dello stesso;

- nell'anno solare in cui è cessato il rapporto di collaborazione devono aver versato almeno una mensilità di contribuzione oppure avere un rapporto di durata pari, almeno, a un mese e che abbia dato luogo a un reddito pari o superiore alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Dall'1 luglio 2017, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi da tale data, la DIS-COLL è riconosciuta anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 18/2017).

NUOVE INDICAZIONI INPS SUI REQUISITI RICHIESTI PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE IMPRESE FACENTI PARTE DI GRUPPI INDUSTRIALI

In ordine alla classificazione delle imprese è stata prevista la possibilità di attribuire un inquadramento unico, nel settore Industria, a tutte quelle facenti parte di un Gruppo, nell'ambito del quale esistono, in linea generale:

- una società capogruppo (*holding*), con attività di direzione e di controllo;
- una o più società che svolgono attività produttiva di natura manifatturiera;
- una o più società di servizi e di distribuzione (circolari INPS 5/5/1994, n. 134 e 9/12/1994, n. 321).

Con la circolare 9/2/2021, n. 19 l'INPS, nel riepilogare i requisiti per l'applicazione dei criteri dell'inquadramento unico, nel citato settore, alle imprese appartenenti a un Gruppo industriale, *“su concorde avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in considerazione dell'evoluzione delle dinamiche di mercato e dei cambiamenti della realtà economica e lavorativa del Paese che impongono una maggiore flessibilità operativa da parte del settore produttivo”*, ha fornito le seguenti, nuove indicazioni circa le modalità con cui il requisito dell'attività svolta in via esclusiva nei confronti e in favore delle altre imprese del medesimo Gruppo industriale debba essere attestato.

Riepilogo dei criteri di cui alla circolare n. 321 del 9 dicembre 1994

Come esposto nella circolare n. 321/1994:

1) affinché si possa procedere all'inquadramento unico, nel settore “Industria”, delle aziende appartenenti a un Gruppo industriale, è necessario che le medesime siano tra loro strettamente interconnesse sotto l'aspetto organizzativo e funzionale e che siano parte di un unico processo produttivo, nel quale le singole attività si pongono in forma strumentale e complementare tra loro; tali fattispecie sono state così individuate:

- A. società capogruppo per scorporo di attività;
- B. società di servizi e distribuzione.

2) i requisiti per l'applicazione dei criteri dell'inquadramento unico alle società facenti parte di un Gruppo industriale, sono sotto riepilogati:

- essere società controllate, nel senso che la totalità o la maggioranza del pacchetto azionario e delle quote sociali deve essere in possesso della capogruppo ovvero di imprese del gruppo;
- prestare la propria attività in via esclusiva nei confronti e in favore delle altre imprese del gruppo;
- distribuire e/o commercializzare esclusivamente beni prodotti dalle imprese del gruppo, curando, se del caso, l'assistenza tecnica e la manutenzione;
- applicare nei confronti del personale dipendente, ove non diversamente disciplinato per categorie particolari di lavoratori, lo stesso contratto collettivo di lavoro delle altre imprese del gruppo e della capogruppo;
- praticare, ove ne esistano le condizioni, la mobilità del personale da o verso la capogruppo o le altre imprese del gruppo;

- conservare, all'eventuale personale in mobilità, anzianità e trattamento economico-giuridico già conseguiti nella società di provenienza.

Requisito dell'attività svolta in via esclusiva nei confronti e in favore delle altre imprese del gruppo. Nuove indicazioni amministrative

Con riferimento al requisito dell'esclusività, riguardo al quale nella circolare n. 321/1994 è stato evidenziato che *“in ogni caso, l'attività svolta in via esclusiva nei confronti ed in favore delle altre imprese del gruppo che caratterizza l'interconnessione funzionale tra le attività stesse, deve risultare dagli statuti delle aziende facenti parte del gruppo industriale medesimo”*, queste le nuove indicazioni amministrative.

Ai fini dell'attribuzione di un inquadramento unico nel settore Industria alle imprese facenti parte di un Gruppo industriale è sufficiente una dichiarazione di responsabilità rilasciata dal legale rappresentante dell'azienda interessata, in occasione dell'inquadramento, che attesti l'esistenza del requisito dell'esclusività dell'attività svolta nei confronti e in favore delle altre imprese del gruppo.

Pertanto, deve considerarsi superata la previsione relativa all'obbligatoria indicazione del suddetto requisito negli statuti delle aziende facenti parte del Gruppo industriale.

Il requisito dell'esclusività, sebbene non debba più risultare formalmente inserito negli statuti delle aziende interessate, dovrà comunque permanere nel tempo e, pertanto, dovrà essere oggetto di monitoraggio da parte delle strutture territoriali dell'INPS, le quali verificheranno, come già previsto nella circolare n. 321/1994, anche la permanenza degli ulteriori requisiti sopra richiamati e che hanno dato luogo all'attribuzione dell'inquadramento unico alle società facenti parte del Gruppo industriale.

I criteri innanzi richiamati non si applicano ai gruppi di imprese derivanti da aggregazione avvenuta sulla base dell'acquisto di pacchetti azionari; in tale ipotesi le società capogruppo e le imprese aggregate devono essere inquadrate in base all'attività concretamente espletata.

INTERRUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A SEGUITO DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE E IPOTESI DI REVOCA DEL LICENZIAMENTO: ISTRUZIONI INPS SUGLI ASPETTI CONTRIBUTIVI

- 1) L'art. 1, commi da 309 a 311, della legge 30/12/20, n. 178, in vigore dall'1 gennaio scorso (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), ha prorogato **fino al 31 marzo 2021** la disciplina prevista dall'art. 14, commi da 1 a 3, del d.l. n. 104/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), convertito in legge n. 126/2020, per cui **ai datori di lavoro continua a essere vietato** (la preclusione è infatti efficace dal 17 marzo 2020 - da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020):
- a) **avviare le procedure di licenziamento collettivo** di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991; quelle pendenti, fatte partire dal 23 febbraio 2020, restano sospese (fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto);
- b) **recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo**, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966; le procedure in corso ex art. 7 di tale legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, rimangono sospese.

Non sono vietati – giova precisarlo – i licenziamenti: disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova.

L'art. 14, comma 3, del d.l. n. 104/2020 e l'art. 1, comma 311, della legge n. 178/2020 individuano alcune eccezioni ai divieti ^(*), tra cui quella che prevede un **accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, che consente l'accesso all'indennità di disoccupazione NASpl (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015) ai lavoratori che vi aderiscono.

L'interruzione del rapporto di lavoro interviene quindi a seguito di una **risoluzione consensuale** incentivata, effettuata secondo le modalità previste da un accordo collettivo aziendale.

(*) Le sospensioni e i divieti sopra indicati non si applicano:

- 1) nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui, nel corso della liquidazione, non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 del codice civile;
- 2) nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo;
- 3) in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

2) Il datore di lavoro che nel 2020 avesse risolto il contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, dal 15 agosto al 13 ottobre dello scorso anno, poteva revocare il recesso se, contestualmente, richiedeva il trattamento di cassa integrazione salariale COVID-19 a partire dalla data in cui aveva efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro s'intendeva ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro (art. 14, comma 4, d.l. n. 104/2020 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37 e n. 43 del 2020).

In merito agli aspetti contributivi conseguenti a quanto riportato nei precedenti punti 1) e 2), con il messaggio 5/02/21, n. 528, l'INPS ha fornito i seguenti chiarimenti:

Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale

A decorrere dal 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 104/2020), le interruzioni di rapporto di lavoro intervenute con tale modalità devono essere espresse all'interno del flusso Uniemens con il nuovo codice Tipo cessazione "2A", avente il significato di: *"Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro"*. I datori di lavoro che abbiano utilizzato un codice diverso, dovranno procedere alle necessarie correzioni, secondo le consuete modalità.

Poiché i commi 3 dell'art. 14 del d.l. n. 104/2020 e 311 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 prevedono che, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, *"è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22"* (ossia l'indennità di disoccupazione NASpI), **il datore di lavoro è tenuto a versare il c.d. ticket di licenziamento** di cui all'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012 (da ultimo si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4 e 16 del 2020): i datori di lavoro devono infatti procedervi in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (cfr., da ultimo, la circolare INPS n. 40/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020).

Per quanto attiene alla misura del contributo ^(**) e al computo dell'anzianità lavorativa, si rimanda a quanto precisato nella testé citata circolare INPS n. 40/2020.

(**) Per il 2021, come per il 2020, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari a € 1.227,55 (circolare INPS 21/1/2021, n. 7 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021). Ne consegue che, per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno in corso, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale maturata dal lavoratore negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a € 503,30 (€ 1.227,55 x 41%). Per i dipendenti che nell'ultimo triennio possono vantare un'anzianità di 36 mesi, l'importo massimo da pagare sarà quindi pari a € 1.509,90.

In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, il ticket va calcolato applicando l'aliquota dell'82 % sul massimale mensile della NASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni di ciascun lavoratore licenziato (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2018). Per il 2021, di conseguenza, per ciascun

Il contributo, interamente a carico del datore di lavoro, deve essere versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

Per quanto attiene, invece, alle cessazioni intervenute precedentemente al 5 febbraio 2021 (data di pubblicazione del messaggio INPS 5/2/2021, n. 528), il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento dell'obbligo contributivo entro e non oltre il termine di versamento della denuncia del mese di marzo 2021, senza applicazione di ulteriori oneri.

Le disposizioni normative sopra richiamate prevedono inoltre l'esclusione dal divieto di licenziamento anche delle seguenti ipotesi:

- personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nel caso in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'art. 2112 C.c.;
- licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Per le modalità espositive delle interruzioni del rapporto di lavoro nelle ipotesi da ultimo menzionate, si rimanda alla menzionata circolare INPS n. 40/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020).

Revoca del licenziamento

Il comma 4 dell'art. 14 del d.l. n. 104/2020, in vigore dal 15 agosto 2020, precedentemente alla sua conversione in legge, disponeva: *“il datore di lavoro che, indipendentemente dal numero dei dipendenti, nell'anno 2020, abbia proceduto al recesso dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, può, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 18, comma 10, della legge 20 maggio 1970, n. 300, revocare in ogni tempo il recesso purché contestualmente faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale, di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, a partire dalla data in cui ha efficacia il*

dipendente licenziato il contributo è pari, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, a € 1.006,59 (€ 1.227,55 x 82%); per i dipendenti con anzianità pari o superiore a 36 mesi, il ticket è, invece, di € 3.019,77. Tali importi sono triplicati qualora la procedura di licenziamento collettivo si concluda senza accordo sindacale e risultano pari, rispettivamente, a € 3.019,77 e a € 9.059,31.

licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”.

In sostanza, il datore di lavoro poteva revocare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, già intimati al 15 agosto 2020 o intimati nel corso dell’anno 2020, a condizione che lo stesso inoltrasse contestualmente richiesta di trattamento di integrazione salariale con causale “Emergenza COVID-19” (di cui agli articoli da 19 a 22-quinques del D.L. n. 18/2020), con decorrenza dalla data di efficacia del licenziamento revocato.

La legge n. 126/2020 (di conversione del d.l. n. 104/2020), entrata in vigore il 14 ottobre 2020, ha abrogato il citato comma 4: la revoca dei licenziamenti è quindi stata possibile - come sopra già scritto - dal 15 agosto al 13 ottobre 2020.

A seguito della revoca del licenziamento il rapporto di lavoro è ripristinato senza soluzione di continuità e il lavoratore beneficia del trattamento di integrazione salariale. Pertanto, il rapporto di lavoro deve considerarsi sospeso per il periodo che intercorre tra la data del licenziamento e la data della sua revoca e per tutta la durata dell’integrazione salariale, al termine della quale decorrono nuovamente gli obblighi contributivi in capo al datore di lavoro.

Si ricorda, tuttavia, che durante i periodi di integrazione salariale ordinaria o in deroga, ovvero di assegno ordinario, le quote di TFR maturate restano a carico del datore di lavoro; quelli soggetti alla disciplina del Fondo di Tesoreria, pertanto, devono versare al predetto Fondo le quote di TFR maturate dal lavoratore a decorrere dalla data del licenziamento revocato e durante il periodo di integrazione salariale (cfr. da ultimo, il messaggio INPS n. 1775/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2020).

Tenuto conto che, per espressa disposizione normativa:

- alla revoca del licenziamento ex art. 14, comma 4, del d.l. n. 104/2020, si applica una disciplina in deroga a quella ordinaria (di cui all’art. 18, comma 10, della legge n. 300/1970);
- *“il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro”;*

il datore di lavoro tenuto a versare al Fondo di Tesoreria la contribuzione afferente ai periodi pregressi (ossia le quote di TFR maturate dalla data del licenziamento alla data del ripristino del rapporto di lavoro e incrementate della rivalutazione ai sensi dell’art. 2120 Codice civile) è esonerato dal versamento degli oneri aggiuntivi.

I datori di lavoro che non abbiano adempiuto al suddetto obbligo sono tenuti al versamento delle quote di TFR - maturate dal lavoratore a decorrere dalla data del licenziamento revocato e durante il periodo di integrazione salariale richiesto ai sensi del comma 4 dell’art. 14 del d.l. n. 104/2020 - entro e non oltre il 16 aprile 2021 (termine di versamento della denuncia successiva a quella di pubblicazione del messaggio INPS 5/2/2021, n. 528), senza applicazione di ulteriori oneri.

Resta fermo che, per i datori di lavoro tenuti al versamento al Fondo di Tesoreria, l'obbligo contributivo permane secondo le ordinarie scadenze durante i periodi di integrazione salariale non connessi alla fattispecie oggetto del messaggio INPS n. 528/2021.

Infine, a seguito della revoca, viene meno l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. ticket di licenziamento. Pertanto, i datori di lavoro che l'avessero già effettuato, avranno diritto al recupero dell'importo versato, avvalendosi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig) secondo le consuete modalità.

LAVORO INTERMITTENTE: CAMPO DI APPLICAZIONE E RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015, pag. 43) definisce il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) quello, *“anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”*. In assenza del suddetto decreto ministeriale, finora non emanato, le ipotesi (“oggettive”) di ricorso al lavoro intermittente sono riportate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 **del 1923** (*). *“Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni”* (ipotesi “soggettive”).

A seguito della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423 del 13 novembre 2019, con la circolare 8/2/2021, n. 1, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le indicazioni sotto riportate circa il campo di applicazione del lavoro intermittente e il ruolo della contrattazione collettiva.

L'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015 attribuisce alla contrattazione collettiva la facoltà di **individuare** le esigenze che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale *“anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”*. Pur riferendosi all'analoga disciplina dettata dall'abrogato art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, la richiamata sentenza ha evidenziato che il legislatore *“si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle <esigenze> per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, **senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale**; né un siffatto potere di veto può ritenersi implicato dal richiamato <rinvio> alla disciplina collettiva che concerne solo un particolare aspetto di tale nuova figura contrattuale e che nell'ottica del legislatore trova verosimilmente il proprio fondamento nella considerazione che le parti sociali, per la prossimità allo specifico settore oggetto di regolazione, sono quelle maggiormente in grado di individuare le situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro”*.

Alle parti sociali è quindi affidata solamente l'individuazione delle “esigenze” che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale: **non viene loro riconosciuto alcun altro potere al di fuori di tale particolare aspetto né, in special modo, quello di interdirla l'utilizzo**.

Il personale ispettivo, pertanto, non dovrà tener conto di eventuali clausole dei contratti collettivi che si limitino a “vietare” il ricorso al lavoro intermittente: in tali casi occorrerà

verificare, invece, se sia ammissibile in virtù delle ipotesi oggettive (R.D. n. 2657/1923) o soggettive (età del lavoratore).

Con particolare riferimento al settore dell'autotrasporto, l'attuale contrattazione collettiva di categoria non contiene specifiche previsioni in ordine alla individuazione delle "esigenze" per le quali è consentita la stipula del contratto intermittente. Di conseguenza – ferma restando l'eventuale presenza di ipotesi soggettive – si deve fare riferimento alla citata tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 che, tra le attività di carattere discontinuo, al punto 8 annovera quella del *"personale addetto al trasporto di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità"*. Stante la formulazione della disposizione (e la punteggiatura in essa utilizzata), la discontinuità è dunque riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e allo scarico, quale ulteriore "sotto categoria" rispetto a quanti sono adibiti al trasporto tout court, *"con esclusione delle altre attività ivi comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista"*.

(*) TABELLA indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, (art. 3 R. decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955).

1. Custodi.
2. Guardiani diurni, e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti. L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatto dall'Ispettorato del lavoro.
5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto alla estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza, nelle sale degli ammalati dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.

14. Commessi di negozio nelle città con meno di 50 mila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igieni negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923-I, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di 100 mila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del Prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e del cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
 - a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
 - b) degli apparecchi di filtrazione;
 - c) degli apparecchi di distillazione;
 - d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
 - e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
 - f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
 - g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.

35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau», come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che, nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al Governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai carriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameraman-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità', accertato dall'ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti, alle pompe per, il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuato i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro, sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.

ESONERO (CONDIZIONATO E NON ANCORA EFFICACE) DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 PREVISTI DAL D.L 28/10/2020, N. 137: PRIME INDICAZIONI INPS

L'art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137 (il cosiddetto «decreto ristori», in vigore dal 29/10/20 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020, ha previsto, a favore dei datori di lavoro che:

- a) avessero sospeso o ridotto l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, la possibilità di ricorrere, a determinate condizioni, a 6 settimane di ammortizzatori sociali^(*) (commi da 1 a 8). Tali settimane:
- 1) dovevano collocarsi tra il 16/11/20 e il 31/01/21;
 - 2) spettavano ai datori di lavoro ai quali fosse stato già interamente autorizzato «l'ulteriore periodo di nove settimane» di cui al d.l. 14/08/20, n. 104 (il cosiddetto «decreto agosto» - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), «decorso il periodo autorizzato», nonché a quelli appartenenti ai settori interessati dal DPCM 24/10/20 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020) che ha disposto la chiusura o la limitazione di determinate attività economiche e produttive;
- b) non avessero chiesto gli ammortizzatori sociali di cui ai commi da 1 a 8, un **esonero contributivo** - la cui applicazione è subordinata all'(eventuale) autorizzazione della Commissione europea, non ancora pronunciata alla data di chiusura di questo notiziario - per un massimo di 4 settimane «fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020^(**), con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile» (comma 14).

Di conseguenza l'INPS, con l'acclusa circolare 11/2/2021, n. 24, ha fornito - trascorsi oltre 3 mesi dall'entrata in vigore del d.l. 28/10/2020, n. 137 - «le prime indicazioni» per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero in oggetto.

(*) Cassa integrazione guadagni ordinaria, in deroga, assegno ordinario erogato dal FIS/dai Fondi bilaterali.

(**) Per beneficiare dell'esonero contributivo, i datori di lavoro **devono** quindi aver fatto ricorso agli ammortizzatori sociali con causale COVID-19 nel mese di giugno 2020.



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 11/02/2021

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 24

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 12, commi 14 e 15, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale**

SOMMARIO: *L'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con*

modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di integrazione salariale. Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
 - 2.1 Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020
3. Assetto e misura dell'esonero
 - 3.1 Determinazione della misura dell'esonero
 - 3.2 Contribuzioni oggetto dell'esonero
4. Condizioni di spettanza dell'esonero
5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
6. Coordinamento con altre misure

1. Premessa

Nel quadro delle misure in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha previsto, all'articolo 12, commi 14 e 15, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, il suddetto articolo 12, nel prevedere al comma 1 nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, al comma 14 disciplina, in favore dei datori di lavoro del settore privato che non richiedano tali trattamenti, con esclusione di quello agricolo, un ulteriore esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 gennaio 2021.

Al riguardo, si evidenzia che i nuovi trattamenti di integrazione salariale spettano, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 2, del citato decreto-legge n. 137/2020, ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le misure sopra richiamate (nuovi trattamenti di integrazione salariale ed esonero contributivo) si pongono tra di loro in regime di alternatività, quantomeno in riferimento alla medesima unità produttiva. Pertanto, l'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale comporta l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dallo stesso decreto-legge n. 137/2020.

Ciò premesso, al fine di identificare l'ambito di potenziale operatività del nuovo esonero, occorre tenere in considerazione il fatto che la misura agevolativa possa trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo ad esercitare l'opzione tra esonero e nuovi trattamenti di integrazione (cfr. più diffusamente sul punto, il successivo paragrafo 2.1).

Resta fermo, infine, che, ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro debbano aver fruito dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nel mese di giugno 2020.

L'ammontare dell'esonero è, infatti, pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruita nel suddetto mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero così calcolato deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Si evidenzia che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Con apposito messaggio, che verrà pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione europea, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo.

Ciò considerato, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165^[1].

Come inoltre già chiarito in premessa, possono accedere all'esonero in trattazione i datori di

lavoro privati che abbiano già fruito, nel mese di giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ossia dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nella suddetta mensilità di giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni.

Al riguardo, si evidenzia che le norme appositamente emanate con riferimento all'emergenza da COVID-19 hanno specificatamente previsto misure di sostegno alle imprese, distinte in ragione dei settori economici di attività.

Pertanto, anche ai fini della verifica del rispetto del presupposto legittimante il riconoscimento dell'esonero in trattazione (ossia, come sopra chiarito, la fruizione degli ammortizzatori nel mese di giugno 2020) è necessario fare riferimento alle singole matricole INPS attribuite ai datori di lavoro in ragione del diverso inquadramento previdenziale.

In sostanza, la previsione normativa individua nel datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito degli ammortizzatori nel mese di giugno 2020 il soggetto beneficiario e destinatario dell'esonero, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano i medesimi lavoratori in forza in occasione della fruizione degli ammortizzatori sociali nel mese di giugno 2020.

Conseguentemente, come già evidenziato per l'esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, l'importo dell'agevolazione potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

Ciò premesso, in considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti sopra richiamati, nelle ipotesi di cessione di ramo di azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso.

Resta invece fermo che, in caso di fusione (sia per unione, che per incorporazione), l'esonero, in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

Inoltre, al fine di identificare l'ambito di potenziale operatività del nuovo esonero, come anticipato in premessa, occorre tenere in considerazione il fatto che la misura agevolativa possa trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo ad esercitare l'opzione tra esonero e nuovi trattamenti di integrazione. Più specificamente, in considerazione della circostanza che l'esonero può essere fruito, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 14, del decreto-legge in commento, dai soli datori di lavoro che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale, al fine di identificare i datori di lavoro privati che possono accedere alla misura, è necessario accertare se gli stessi possano considerarsi potenzialmente beneficiari delle sei settimane di integrazione salariale previste dal decreto legge n. 137/2020.

Pertanto, l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai seguenti datori di lavoro privati che abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020:

1) soggetti ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, decorso il periodo autorizzato;

2) soggetti appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020.

Inoltre, il medesimo beneficio contributivo, in forza della previsione di cui al comma 15 del medesimo articolo 12, secondo la quale *"i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo"*, può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020 e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale. Al riguardo, si evidenzia che la facoltà di rinunciare all'esonero di cui all'articolo 3 può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio. Pertanto, qualora un datore lavoro abbia fruito per i periodi agosto 2020 - dicembre 2020 dell'esonero contributivo previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, al fine di avvalersi della possibilità di godere dei nuovi trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero in trattazione, dovrà rinunciare al beneficio previsto dal suddetto articolo 3 per almeno una frazione del numero dei lavoratori interessati. Con successivo messaggio operativo verranno fornite le indicazioni concernenti le domande di integrazione salariale eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero contributivo in esame.

Si sottolinea inoltre che, in virtù dell'interpretazione letterale della norma, la nuova misura di agevolazione contributiva non può trovare applicazione né per coloro i quali abbiano fruito esclusivamente dell'esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 (cfr. gli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020), e, come sopra chiarito, dei datori di lavoro che effettuino una rinuncia al residuo, né, più in generale, per coloro i quali non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui al citato decreto-legge n. 104/2020, sempre ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori identificati dagli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020.

2.1 Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è, come già chiarito in premessa, previsto che i datori di lavoro interessati non richiedano i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o l'assegno ordinario di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020.

Al riguardo, si osserva che il riconoscimento dell'esonero trova la sua *ratio* ispiratrice in un regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale, in quanto la previsione ha il precipuo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere ad ulteriori trattamenti di integrazione salariale.

Le citate ragioni di alternatività dell'esonero rispetto ai trattamenti di integrazione salariale implicano che, qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in trattazione, non potrà avvalersi, nella medesima unità produttiva, fino al 31 gennaio 2021, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

Con specifico riferimento ai nuovi trattamenti di integrazione salariale, si precisa che gli stessi hanno una durata massima di sei settimane, da collocare nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Gli stessi spettano, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 2, del citato decreto-legge n. 137/2020, ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, individuati dai codici Ateco di cui agli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020.

Inoltre, come previsto dal medesimo articolo 12, comma 1, del citato decreto-legge n. 137/2020, i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane.

Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva. Ciò comporta che, presso il medesimo datore di lavoro, si potrà fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre unità produttive dei nuovi trattamenti di integrazione salariale.

In tale ipotesi, l'esonero potrà essere fruito nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento alle unità produttive non interessate dai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Con riferimento, invece, alla possibilità di avvalersi dell'esonero in trattazione per i datori di

lavoro che abbiano già fruito dell'agevolazione di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, si rammenta la previsione di cui al comma 15 del medesimo articolo 12, secondo la quale *"i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo"*.

Al riguardo, si ribadisce che la facoltà di rinunciare all'esonero di cui all'articolo 3 può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

3. Assetto e misura dell'esonero

3.1 Determinazione della misura dell'esonero

L'ammontare dell'esonero in trattazione è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alle ore di integrazione salariale fruita anche parzialmente nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nel citato mese.

L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione.

Tale importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di quattro settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, in virtù del tenore letterale della norma, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a quattro settimane, resta fermo il limite temporale (*"per un periodo massimo di quattro settimane"*) stabilito dal legislatore.

L'indicazione del suddetto limite temporale lascia comunque ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori alle citate quattro settimane.

Nella diversa ipotesi in cui, invece, il datore di lavoro intenda fruire dell'agevolazione per un periodo di quattro settimane, si precisa che anche laddove il suddetto periodo fosse collocato a cavallo di due mesi, dovrà comunque procedersi alla riparametrazione su base mensile dell'importo dell'esonero, nei limiti della contribuzione dovuta.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa, inoltre, che l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione datoriale non versata nella suddetta mensilità di giugno 2020 costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale.

Inoltre, si fa presente che la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione. Pertanto, laddove la fruizione dell'esonero avvenga in due mensilità, gli importi mensili non necessariamente dovranno essere di pari ammontare, poiché dipende dalla contribuzione dovuta.

Più specificamente, si rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nel mese di giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta (e sgravabile) nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruita nella mensilità di giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruita mediante conguaglio che quelle fruita mediante pagamento diretto. Al riguardo, si precisa che la retribuzione persa nel mese di giugno 2020 - da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero - deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Inoltre, ai fini della determinazione della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nel predetto mese di giugno 2020, occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

Nell'ipotesi in cui l'azienda interessata all'esonero abbia alle proprie dipendenze apprendisti si farà, conseguentemente, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

3.2 Contribuzioni oggetto dell'esonero

Nella determinazione delle contribuzioni effettivamente oggetto dell'esonero è, infine, necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione

dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015 e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del D.lgs n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 40/2018.

4. Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, dall'altro, da taluni presupposti specificamente previsti dal decreto-legge n. 137/2020.

In particolare, per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l'esonero contributivo di cui si tratta, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con specifico riferimento alle condizioni previste dall'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, si fa presente che, anche ai fini della legittima fruizione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dal medesimo articolo.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 12, comma 9, dispone che, fino al 31 gennaio 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

La medesima previsione, al comma 10, precisa altresì che, fino alla stessa data del 31 gennaio 2021, resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Come espressamente precisato dal successivo comma 11, le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.

Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione, e nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

In sostanza, il legislatore, con la disposizione di cui all'articolo 12, ha previsto un divieto di licenziamento fino al 31 gennaio 2021.

Pertanto, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero e quindi fino al 31 gennaio 2021.

I divieti di licenziamento di cui al medesimo articolo 12 operano, pertanto, non solo durante il periodo di fruizione dell'esonero, ma in ogni caso fino al 31 gennaio 2021.

Si precisa, al riguardo, che la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che, in virtù del richiamo all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, la violazione della previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto dall'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, in quanto rivolto ad una specifica platea di destinatari, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Il comma 16 del citato articolo 12, infatti, specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", adottato in data 19 marzo 2020 (C/2020/1863), e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Pertanto, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 12, commi 14 e 15, è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019[2];
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese[3] che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021[4].

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 12 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), "accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione".

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'Inps provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

6. Coordinamento con altre misure

L'esonero in trattazione, in continuità con quanto previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima legge, secondo la quale: *"L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*. Pertanto, il datore di lavoro interessato, anche in virtù del fatto che il citato esonero volto all'assunzione di giovani si sostanzia, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali, non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.

Nelle diverse ipotesi di cumulo della misura con altri regimi agevolati, considerato che l'esonero in trattazione si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Con riferimento, invece, alla possibilità di cumulare la misura con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al medesimo articolo 12, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero. Come già chiarito al paragrafo 2, la richiamata alternatività tra esonero e trattamenti di integrazione salariale deve essere intesa per singola unità produttiva.

Nella medesima unità produttiva, pertanto, non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza COVID-19 ed esonero. Al contrario, le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla

richiesta di agevolazione contributiva in trattazione, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19.

Si rammenta, infine, che come disposto dall'articolo 12, comma 15, del decreto-legge n. 137/2020, i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute anche per singoli lavoratori e contestualmente presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Il Direttore generale vicario
Vincenzo Caridi

[1] Per una completa disamina dei datori di lavoro privati, cfr., da ultimo, la circolare n. 133/2020.

[2] Con riferimento alla nozione di "*impresa in difficoltà*" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento UE n. 651/2014.

[3] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento UE n. 651/2014.

[4] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, con la quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.